

# CORRELATOS, DIFERENÇAS E PREVALÊNCIAS ENTRE SUPORTE ORGANIZACIONAL, CAPITAL PSICOLÓGICO POSITIVO NO TRABALHO E TRANSTORNO EMOCIONAL COMUM EM TRABALHADORES NO PERÍODO DE ISOLAMENTO SOCIAL

- ① Nilton S. Formiga<sup>1</sup>
- ② Juliana Bianca Maia Franco<sup>2</sup>
- ③ Vitor Hugo Tavares de Lira Cunha<sup>3</sup>
- ④ Cleber Medeiros Lucena<sup>4</sup>

**RESUMO: Introdução:** Os estudos na área da gestão de pessoas e organizações, no mundo do trabalho, têm destacado as mudanças funcionais e do comportamento organizacional capazes de influenciar na saúde do trabalhador. Assim, com as novas concepções sobre autodeterminação laboral, empregabilidade e manutenção desta, tem sido imposto, no binômio trabalhador-organização, a necessidade do desenvolvimento de estratégias para manutenção de uma competitividade saudável. **Objetivo:** Verificar a relação entre suporte organizacional, gestão do conhecimento, capital psicológico positivo e percepção da conduta de saúde geral dos funcionários de organizações públicas e privadas, no estado do Rio Grande do Norte. **Método:** Participaram da pesquisa 402 trabalhadores que responderam os dados sociodemográficos, a escala de percepção do suporte organizacional, gestão de conhecimento, capital psicológico positivo e a escala saúde geral. **Resultados:** Os resultados revelaram que o suporte organizacional influencia positivamente a gestão do conhecimento, que por sua vez, o capital psicológico positivo e este, a saúde geral dos trabalhadores, reforçando a importância de práticas organizacionais integradas para o bem-estar laboral. **Conclusão:** A proposta do modelo contribuiu para a construção de ambientes laborais mais saudáveis e sustentáveis.

**Palavras-Chave:** Suporte organizacional; Capital psicológico positivo; Saúde geral; Organizações públicas e privadas.

\* **Autor correspondente:** Nilton S. Formiga. E-mail: [nsformiga@yahoo.com](mailto:nsformiga@yahoo.com)

1. Universidade Potiguar – UnP, Natal, (Brasil). E-mail: [nsformiga@yahoo.com](mailto:nsformiga@yahoo.com)
2. Universidade Potiguar – UnP, Natal, (Brasil). E-mail: [juliana\\_franco\\_@hotmail.com](mailto:juliana_franco_@hotmail.com)
3. Universidade Potiguar – UnP, Natal, (Brasil). E-mail: [vitorcunha\\_adv@hotmail.com](mailto:vitorcunha_adv@hotmail.com)
4. Universidade Potiguar – UnP, Natal, (Brasil). E-mail: [lucnacm@gmail.com](mailto:lucnacm@gmail.com)

**Submissão:** 08/01/2026

**Aceite:** 04/03/2026

**ISSN:** XXXX-XXXX

**Editores:** Prof. Dr. Elias Porto e Profa. Dra. Natália Cristina de Oliveira (Centro Universitário Adventista (UNASP), São Paulo).

**Como citar:** Formiga, N. S., Franco, J. B. M., Cunha, V. H. T. de L., & Lucena, C. M. (2026). Correlatos, Diferenças E Prevalências Entre Suporte Organizacional, Capital Psicológico Positivo No Trabalho E Transtorno Emocional Comum Em Trabalhadores No Período De Isolamento Social. *Journal of Interdisciplinary Lifestyle Studies*, 14(lifestyle), e02072. <https://doi.org/10.19141/jils.v14ilifestyle.2072>



## Correlates, Differences, and Prevalence of Organizational Support, Positive Psychological Capital at Work, and Common Emotional Disorders among Workers during the Period of Social Isolation

**ABSTRACT: Introduction:** Studies in the field of people and organizational management within the world of work have highlighted functional and organizational behavior changes capable of influencing workers' health. Thus, with new conceptions of labor self-determination, employability, and its maintenance, the worker–organization dyad has been challenged to develop strategies aimed at sustaining healthy competitiveness. **Objective:** To examine the relationship between organizational support, knowledge management, positive psychological capital, and the perception of general health behavior among employees of public and private organizations in the state of Rio Grande do Norte. **Method:** A total of 402 workers participated in the study, responding to a sociodemographic questionnaire, the perceived organizational support scale, knowledge management scale, positive psychological capital scale, and the general health scale. **Results:** The findings revealed that organizational support positively influences knowledge management, which in turn affects positive psychological capital, and this, in turn, influences workers' general health, reinforcing the importance of integrated organizational practices for occupational well-being. **Conclusion:** The proposed model contributed to the development of healthier and more sustainable work environments.

**Keywords:** Organizational support; Positive psychological capital; General health; Public and private organizations.

## Correlatos, diferencias y prevalencias entre el apoyo organizacional, el capital psicológico positivo en el trabajo y el trastorno emocional común en trabajadores durante el período de aislamiento social

**RESUMEN: Introducción:** Los estudios en el ámbito de la gestión de personas y de las organizaciones, en el mundo del trabajo, han destacado los cambios funcionales y del comportamiento organizacional capaces de influir en la salud de los trabajadores. Así, con las nuevas concepciones sobre la autodeterminación laboral, la empleabilidad y su mantenimiento, se ha impuesto al binomio trabajador–organización la necesidad de desarrollar estrategias para sostener una competitividad saludable. **Objetivo:** Verificar la relación entre el soporte organizacional, la gestión del conocimiento, el capital psicológico positivo y la percepción de la conducta de salud general de los empleados de organizaciones públicas y privadas del estado de Rio Grande do Norte. **Método:** Participaron en la investigación 402 trabajadores, quienes respondieron un cuestionario sociodemográfico, la escala de percepción del soporte organizacional, la escala de gestión del conocimiento, la escala de capital psicológico positivo y la escala de salud general. **Resultados:** Los resultados revelaron que el soporte organizacional



influye positivamente en la gestión del conocimiento, la cual, a su vez, influye en el capital psicológico positivo y este, en la salud general de los trabajadores, reforzando la importancia de prácticas organizacionales integradas para el bienestar laboral. **Conclusión:** La propuesta del modelo contribuyó a la construcción de entornos laborales más saludables y sostenibles.

**Palabras clave:** Apoyo organizacional; Capital psicológico positivo; Salud general; Organizaciones públicas y privadas.

## INTRODUÇÃO

O ambiente de trabalho é direcionado por diversos contextos de mudanças, as quais: tecnológicas, socioeconômicas, políticas etc.; estas, por sua vez, tem exigido das organizações modifiquem estrategicamente sua forma de atuação para que se tornem mais eficientes e empreendedoras, de um lado, e ao mesmo tempo, mais receptivas às pressões institucionais para uma conduta mais ética e justa, por outro lado (Estevam, Formiga, Gibson, 2023; Souza *et al.*, 2023).

A pandemia da COVID-19, causada pelo novo Coronavírus, à época, resultou em 6.646.562 mortes e 649.244.427 casos confirmados em todo o mundo entre janeiro de 2020 e dezembro de 2022. Devido à falta de tratamento e vacina, muitos governos implementaram medidas restritivas, como distanciamento social, *lockdowns* e fechamento de locais públicos para conter a propagação do vírus (Anderson *et al.*, 2020; Bedford *et al.*, 2020).

Nessa conjuntura, a perspectiva da gestão pessoas destaca que os chamados talentos humanos, podem desenvolver de forma atrativa e gerir a manutenção de competências prioritárias atendendo aos objetivos estabelecidos pela organização (Fleury, Fleury, 2004; Nunes, 2017; Mussa, Formiga, 2024); na concepção de Formiga e Souza (2019; Estevam *et al.*, 2022), é possível que dois tipos de atividades sejam geradas nas rotinas profissionais: a primeira são as atividades que são obrigatórias de acordo com a função que ocupam, pré-estabelecidas no contrato social e a segunda, são as atividades realizadas voluntariamente com intenção colaborativa com a organização e pares de iguais no ambiente de trabalho, que pode ser chamado de contrato psicológico.

As prioridades pessoais e os valores influenciam diretamente as ações das organizações; é neste sentido que, de acordo com Sawicki *et al.* (2022; Taylor, 2019), faz-se necessário destacar a importância da adaptabilidade cognitiva e os valores humanos quanto precursores do comportamento empreendedor. Não apenas sugere o foco na qualidade de vida do trabalhador e da empresa, mas, também, a saúde geral de todos (Prado, 2005; Sobrinho; Porto, 2012; Bertencello; Borges-Andrade, 2015; Estivalet, Andrade, Faller, Stefanan, Souza, 2016).

Trata-se de uma condição urgente, justamente, por esse fenômeno apresentar uma certa 'invisibilidade' quanto as ocorrências, consequências emocionais e comportamentais preditivas, tendo em sua maioria, justificativas causais quanto elementos 'quase naturais' existentes nos ambientes laborais e na vida das pessoas, subestimando a magnitude e intensidade do problema (Estevam *et al.*, 2022; Fidelis *et al.*, 2022).

As consequências negativas do transtorno emocional na saúde dos trabalhadores e sobre a assistência prestada têm sido evidenciadas através de sintomas de estresse, baixa autoestima e desmotivação das vítimas (Edward, Ousey, Warelow, Lui, 2014; Batista, Campos, Reis, Schall, 2011; Hirschle, Gondim, 2020). Os transtornos psíquicos menores, também, têm sido associados



às vítimas de violência no trabalho, são descritos por sintomas psiquiátricos não psicóticos, como: ansiedade, insônia, tristeza, fadiga, esquecimento, obstáculos de concentração, irritabilidade, queixas somáticas e até assédio moral (Vasconcellos, Griep, Lisboa, Rotenberg, 2012; Pai, Lautert, Souza, Marziale, Tavares, 2015; Formiga, Lima, Franco, Pereira, 2020).

O interesse geral deste estudo trata-se de relacionar constructos psicológicos pouco ou ainda não associados entre si; em consulta na base dos dados da produção científica em termos de um sistema avaliativo destinado à compreensão da relação organização-trabalhador, não foi encontrado nenhum registro na plataforma CAPES nos últimos 10 anos que abordassem diretamente os construtos aqui propostos. Neste sentido pretende verificar um modelo teórico, no qual, será avaliado o quanto ao suporte organizacional, capital psicológico positivo e o transtorno estresse, ansiedade e depressão em trabalhadores em momentos estariam associadas no momento antes, durante e pós-situação de pandemia no Brasil.

A partir da necessidade de compreender o quanto estas variáveis influenciam no bem-estar físico e psíquico do sujeito, surge a Psicologia Positiva, em que de acordo com Pires, Nunes e Nunes (2015; Ferreira, Lamas, 2020) é entendida como ciência que estuda os fatores que potencializam o desenvolvimento de aspectos positivos nos seres humanos, nos grupos e nas instituições relacionados a qualidade de vida, esperança, bem-estar subjetivo, autoeficácia e outros. Perfaz uma abordagem que incentiva a busca pela felicidade autêntica, baseada em três dimensões: emoções positivas, engajamento e sentido (Scorsolini-Comin, Santos, 2019; Formiga, Sena et al., 2024).

A Psicologia Positiva propõe que a vida do indivíduo seja formada com elementos que contribuem para a felicidade do sujeito (Compton & Hoffman, 2019). O estudo de Ribeiro, Darosci e Silva (2018) e Silva e Tolfo, (2012) apresenta uma reflexão acerca do conceito de felicidade, em que os autores reportam em seus achados que o significado não deve estar associado apenas como sinônimo de bem-estar, mas deve ser compreendido como sentimentos predominantemente positivos, duradouros e socialmente construídos referentes a propósito de vida, sentidos e a significados atribuídos às suas existências materiais, relacionais e espirituais (cf. Formiga et al., 2019; Formiga et al., 2024; Silva, Formiga et al., 2025); condições estas, que estaria inseridos no sistema e dinâmica organizacional, com vista ao apoio que a organiza oferece ao trabalho, isto é, o suporte.

A Teoria de Suporte Organizacional propõe que os funcionários constroem uma percepção sistêmica a partir do conjunto das ações que a empresa possui em prol do bem-estar do trabalhador, assim como nas inter-relações com as políticas de reconhecimento e valorização da conduta profissional (Kurtessis *et al.* 2017; Formiga, Sena et al., 2024). O trabalhador desenvolve uma percepção positiva acerca da organização com base nos atos sinceros, intensos e frequentes que as manifestações de reconhecimento e aprovação ocorrem, assim como as formas de recompensas sociais e materiais frente aos esforços coletivos (Oliveira-Castro, Pilati & Borges-Andrade, 1999; Formiga et al., 2021; Nogueira & Oliveira, 2022; Formiga, Sena et al., 2024).

Ramadam *et al* (2022) admite que a Teoria do Suporte Organizacional contempla uma percepção positiva de suporte organizacional capaz de fortalecer os laços entre o colaborador e a organização, resultando em maior lealdade. Os estudos desses autores apontam que o suporte está relacionado com a conscientização das responsabilidades no trabalho, o envolvimento emocional



expresso na organização e a disposição para inovar em prol da organização, mesmo na ausência de recompensas diretas.

Formiga, Paula e Silva (2022) afirmam que o suporte organizacional envolve trocas e benefícios mútuos entre os trabalhadores e a organização, com a organização cumprindo obrigações legais, morais e financeiras em relação aos funcionários. Isso leva a um bom desempenho, comprometimento e resultados positivos por parte dos funcionários.

Entende-se que é crucial ter um suporte organizacional que abranja tanto a saúde emocional quanto a profissional, a fim de aumentar a produtividade e o desempenho no ambiente de trabalho explicam que as características do trabalho e a autoeficácia têm um impacto significativo no engajamento no trabalho, enquanto o suporte organizacional percebido não tem um efeito significativo por si só (Sulistyo, Suhartini, 2019; Formiga *et al.* 2020). No entanto, quando combinados, o suporte organizacional e as características do trabalho têm um impacto significativo no engajamento no trabalho, capaz de desenvolver uma consciência de que a organização não é a única responsável pela saúde do funcionário como um todo, conduzindo o colaborador a um melhor investimento emocional laboral, no caso do presente estudo, um capital psicológico positivo.

O conceito de capital psicológico tem suas raízes nos estudos organizacionais positivos, que busca entender as características das pessoas e dos sistemas humanos em seu melhor desempenho. Isso resultou em uma mudança de foco na psicologia, com a inclusão de temas como esperança, otimismo, felicidade e criatividade em artigos e livros, destacando a ênfase nas virtudes e forças humanas (Nogueira, Oliveira, 2022; Formiga, Pereira, Estevam, 2020; Franco, Formiga, 2022).

Estudos teóricos e empíricos desenvolvidos por Geremias, Lopes Soares (2021) sugerem que o capital psicológico positivo é um conceito essencial emergente que influencia diversos resultados positivos. Ele envolve uma perspectiva otimista das circunstâncias e um aumento na probabilidade de sucesso, motivando as pessoas a se esforçarem e persistirem. De acordo com Bento *et al* (2023), o capital psicológico (PsyCap) tem conceitos emergentes que representam capacidades psicológicas positivas. Eles têm um impacto significativo na competitividade, no desempenho e na promoção de organizações saudáveis, identificando-se associações, diferenças e efeitos potenciais negativos de níveis elevados de PsyCap e proatividade em indivíduos.

Assim, o conceito de capital psicológico positivo elucidado por Bay, Er e Payli (2023) é baseado na psicologia positiva, que se concentra em três áreas: melhorar experiências, desenvolver traços de personalidade positivos e promover interações sociais. A psicologia positiva enfatiza a necessidade de comunidades e instituições positivas. O capital psicológico é visto como um componente fundamental para o desempenho e competitividade das empresas.

De acordo com os idealizadores, como Fred Luthans e colaboradores (cf. Formiga *et al.*, 2019; Fidelis *et al.*, 2022; Silva *et al*, 2023), o PsyCap representa uma evolução do capital nas organizações, baseando-se em virtudes humanas como recursos pessoais que interagem sinergicamente.

Essa sinergia resulta em um todo maior do que as partes individuais. Neste sentido, neste capítulo pretende-se avaliar a relação entre suporte organizacional, capital psicológico positivo e transtorno emocional em trabalhadores antes, durante e após isolamento social e comparar a variação nas diferenças entre os escore médios nos referidos construtos em função deste período de isolamento.



## MÉTODO

O estudo optou pela abordagem metodológica quantitativa, transversal, descritiva e correlacional. Quanto aos procedimentos, foi utilizada à pesquisa de levantamento de dados avaliando uma amostra da população buscando o conhecimento “direto” da realidade pesquisada.

### Procedimentos e Técnica Da Pesquisa

Os respondentes foram convidados a participar voluntariamente, de forma anônima e privada, para responder ao questionário eletrônico. O convite foi feito por meio de e-mail, redes sociais e outras plataformas virtuais, informando que, de acordo com a disponibilidade de tempo e espaço físico de cada participante, tanto em seus locais de trabalho quanto fora deles, poderiam acessar o link com o instrumento da pesquisa e responder.

No momento de acessar o questionário, os participantes foram informados de que poderiam desistir a qualquer momento, sem qualquer prejuízo para si ou para o pesquisador. Um pesquisador, que possuía experiência prévia na condução de pesquisas, esteve disponível por e-mail e telefone celular, sem custos para os participantes, para esclarecer dúvidas ou solucionar possíveis dificuldades relacionadas ao instrumento.

### Coleta de Dados

O método de coleta de dados utilizado foi o *survey*, adotando um método de amostragem não probabilística e do tipo intencional, incluindo apenas participantes que concordassem em participar e respondessem integralmente ao questionário.

Para garantir uma coleta de dados robusta e heterogênea, foi elaborado um planejamento que contemplou diferentes períodos relacionados à pandemia, assegurando a diversidade dos participantes e áreas pesquisadas. As aplicações ocorreram nos seguintes momentos: antes da pandemia (julho de 2019), durante a pandemia (novembro de 2021) e após a pandemia (fevereiro de 2022). Para todas estas etapas, o mesmo procedimento de coleta foi adotado, reforçando que tudo ocorreu de forma eletrônica devido ao evento do problema de saúde pública ocorrido nesta época.

Todos os procedimentos seguiram as diretrizes éticas para pesquisas com seres humanos definidos pelo Conselho Nacional de Saúde [CNS] e Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia [ANPEPP]. Os protocolos de pesquisa foram submetidos e aprovados pelo CONEP na Plataforma Brasil, sob os seguintes CAAEs: 83102917.2.0000.5296 (2019), 48983621.8.0000.5296 (2021) e 32211720.3.0000.8124 (2022). O objetivo dos três protocolos ocorreu devido a condição de campo da pesquisa, a qual, se deu em momento social distintos referente a condição do problema de saúde encontrado.

O cálculo do tamanho amostral foi realizado utilizando o software G\*Power 3.2 (Faul et al., 2007), considerando um nível de confiança de 95% ( $p < 0,05$ ), uma magnitude de efeito amostral de  $r \geq 0,50$  e um poder estatístico hipotético de  $\pi \geq 0,80$ . Além destes indicadores e devido aos cálculos de validação das escalas utilizadas para pesquisa, considerou-se a concepção proposta por (Hair et al., 2010), para o qual, um questionário de pesquisa com base numa metodologia quantitativa, para ter uma amostra adequada é necessário pelo menos de 5 a 10 respondentes por variável observável, mas também, de acordo com o autor supracitado, uma amostra mínima de 100 participantes poderá ser adequada para responder ao universo pesquisado e as referidas análises estatísticas de preditividade (Fávero & Belfiore, 2017).



Com base nestes critérios determinou-se que uma amostra de 450 trabalhadores, composta por homens e mulheres e com mais de um ano de experiência laboral, foi suficiente para os objetivos do estudo, relando indicadores estatísticos confiáveis:  $t \geq 1,98$ ,  $\pi \geq 0,97$ ,  $p < 0,05$ . Para avaliar a amostra em diferentes períodos (antes, durante e após o isolamento social) 150 participantes em cada momento de administração da pesquisa, revelou ser uma amostra adequada para cada período, mantendo estatisticamente consistentes ( $t \geq 1,98$ ,  $\pi \geq 0,92$  [para cada período],  $p < 0,05$ ).

Os critérios de inclusão adotados para os participantes foram: ser trabalhador ativo, vinculado a organizações públicas, privadas ou ambas, seja como prestador de serviços, contratado sob regime CLT ou profissional autônomo. E quanto critério de exclusão, considerou-se não estar ativo, de licença saúde, férias ou aposentado e não ter completado por inteiro o instrumento da pesquisa.

## Instrumentos de Coleta de Dados

No que se refere aos instrumentos da pesquisa, foram utilizados os seguintes:

- **Escala de Percepção do Suporte Organizacional (EPSO)**: trata-se de uma escala composta por 9 itens, desenvolvida por Eisenberger *et al.* (1986) e adaptada e validada para o contexto brasileiro por Siqueira (1995). Esta medida tem por objetivo avaliar o quanto as pessoas (que trabalham em organizações públicas e/ou privadas) percebem que a empresa tem uma preocupação com o bem-estar do empregado. No Brasil, nos estudos desenvolvidos por Formiga, Miranda, Araújo, Pastana e Mafra (2018), com trabalhadores em diferentes organizações na região brasileiras, revelou alfas próximos ao observado por Siqueira (1995) e estrutura fatorial que corrobora a proposta original.
- **Escala de Capital Psicológico Positivo no Trabalho (ECPPT)**. Trata-se de um instrumento elaborado por Luthans, Youssef e Avolio (2007; Luthans, 2002); neste estudo utilizou-se a forma reduzida para 12 itens (cf. Viseu, Jesus, Rus, Nunes, Lobo, Cara-Linda, 2012; Formiga, Pereira, Estevam, 2020) para o contexto português. Os itens descrevem um estado psicológico positivo com o objetivo para enfrentar e empregar o esforço necessário para alcançar sucesso em tarefas desafiadoras e é formada pelos fatores da auto-eficácia, esperança, resiliência e otimismo. As respostas foram indicadas numa escala tipo Likert variando de 1 = Discordo fortemente a 6 – Concordo fortemente.
- **Escala de Ansiedade, depressão e estresse** (em inglês, DASS-21): trata-se de um instrumento que foi desenvolvido Lovibond e Lovibond (1995); constituído por 21 itens, distribuído num conjunto de três subescalas (ansiedade, depressão e estresse), respondida na escala tipo Likert que varia de 0 = não se aplica totalmente a 4 = aplica-se totalmente.

Questionário Sociodemográfico: questões relativas ao vínculo profissional, sexo, idade, qualificação profissional, tempo de serviço, etc.



## Tratamento e Análise de Dados

Para a análise dos dados, foi utilizado o software estatístico SPSSWIN, na versão 25.0 e neste, inicialmente, foi verificada a presença de *outliers* multivariados, o qual, realizou-se através do teste de normalidade de Kolmogorov-Smirnov (KS), destinado para análise de amostras superiores a 100 sujeitos, a variância comum do método, com base no teste de um fator de Harman para examinar a existência de algum viés comum do método (VMC) nos dados coletados (Podsakoff *et al.*, 2003).

Realizou-se uma análise descritiva e inferencial com base nos cálculos do teste t de Student e correlação de Pearson. Foi avaliada a consistência interna das escalas através do alfa de Cronbach  $> 0,70$ , de confiabilidade composta (CC) e da variância média extraída (VME), respectivamente, foram acima de 0,70 e 0,50 (Tabachnick; Fidell, 2001; Dancy; Reidy, 2006; Hair *et al.*, 2010)

Por fim, para testar o modelo teórico pretendido, efetuou-se uma confirmação da organização fatorial do pretenso construto através da análise confirmatória e da Modelagem de Equações Estruturais (MEE) destinadas a explicação multivariada do modelo teórico hipotetizado das escalas. Utilizou-se a versão 25.0 do programa *AMOS Graphics* para tal análise, considerando como entrada a matriz de covariâncias dos itens das medidas utilizadas, o estimador *ML* (*Maximum Likelihood*) (Fleury, Formiga, Souza & Souza, 2017) Para avaliação de modelo teórico utilizam-se indicadores de ajuste:  $\chi^2/gf$ , GFI e AGFI, RMSEA, CFI, ECVI e CAIC, Confiabilidade composta (CC), Variância média extraída (VME) e HTMT (validade discriminante): Na quarta etapa, efetuou-se o cálculo da análise multivariada (MANOVA), associada ao teste *post-hoc* de *Scheffé*, para verificar o efeito significativo das diferenças entre os grupos.

## RESULTADOS

Os dados coletados em três momentos em 2019, 2020 e 2022 passaram por uma análise referente a qualidade da amostra: na multicolinearidade entre as variáveis, as correlações corresponderam aos parâmetros definidos por Tabachnick e Fidell (2018), exigindo correlação  $r \leq 0,90$ , esta, variaram de 0,23 a 0,72 para amostra de 2019, de -0,17 a 0,76 em 2020 e de 0,16 a 0,84 em 2022, possibilitando o desenvolvimento de modelos correlacionais e preditivos com baixo erro de medida. Com o teste de normalidade de Kolmogorov-Smirnov (KS), os *outliers* multivariados na amostra apresentaram uma normalidade nos três períodos: n2019, K-S = 0,58,  $p < 0,19$ ; n2020 K-S = 0,75,  $p < 0,32$  e n2022 K-S = 0,37,  $p < 0,23$  (Nascimento *et al.*, 2014). Uma amostra total de 450 trabalhadores, tem a seguinte característica: a maioria do sexo feminino (59%), média de idade 37,26 anos (d.p. = 10,09), uma média de tempo de serviço de 15,6 anos (d.p. = 6,33), 48% eram do setor privado e 43% do setor público, 9% não informaram e 62% trabalham os dois turnos.

Considerando que as escalas já se encontraram validadas em amostras brasileiras de trabalhadores em estudos nos últimos cinco anos (cf. Formiga, Freire, Fernandes, 2019; Fidelis, Formiga, Fernandes, 2022; Formiga *et al.*, 2021), verificou-se a organização da invariância fatorial deles: a unifatorialidade da escala de percepção de suporte organizacional, a tetrafatorialidade do capital psicológico positivo no trabalho e a trifatorialidade da DASS-21.

Através da análise fatorial confirmatória, deixando livre as covariâncias ( $\phi$ ,  $\varphi$ ), os indicadores psicométricos corroboraram teórica e empiricamente as organizações fatoriais nos três períodos de coletas. Estes, foram adequados e todas as saturações (Lambdas,  $\lambda$ ) estiveram dentro do

intervalo esperado  $|0 - 1|$ , sem problemas da estimação proposta, sendo todas diferentes de zero ( $t > 1,96, p < 0,05$ ), apresentando associações Lambdas positivas com escores superiores a 0,50. O cálculo de confiabilidade composta (CC) e da variância média extraída (VME), respectivamente, foram acima de 0,70 e 0,50 e o alfa de Cronbach  $> 0,70$ , corroborando a consistência interna das medidas. De forma geral, todas as medidas administradas revelaram a segurança em sua mensuração referente ao conceito e empiria (Hair *et al.*, 2010; Maroco, 2010).

A partir dos achados estatísticos, foi verificado o objetivo a influência da percepção do suporte organizacional sobre o capital psicológico positivo no trabalho e o transtorno emocional comum em trabalhadores. Com base na análise e modelagem de equação estrutural, considerou-se um modelo recursivo de equações estruturais para verificação da hipótese principal. Gerou-se o cálculo para o modelo geral, o qual, sem distinção dos três anos de coleta; com as devidas modificações nos ajustes de erro, o modelo proposto apresentou a seguinte razão estatística:  $\chi^2/g.l. = 2,18$ , RMR = 0,07, GFI = 0,94, AGFI = 0,97, CFI = 0,99, TLI = 0,99, RMSEA = 0,05 (0,03,09).

Na figura 1 são apresentados os escores Lambdas da associação entre os construtos, confirmando a predição esperada. Todas as saturações (Lambdas,  $\lambda$ ) estiveram dentro do intervalo esperado  $|0 - 1|$  não existindo problemas de erro na medida, com todas às associações significativas e diferentes de zero ( $t > 1,96, p < 0,05$ ). O **Sorgan** se associou positivamente ao **CPPT**, com esta última variável associada, negativamente, ao **DASS21**.

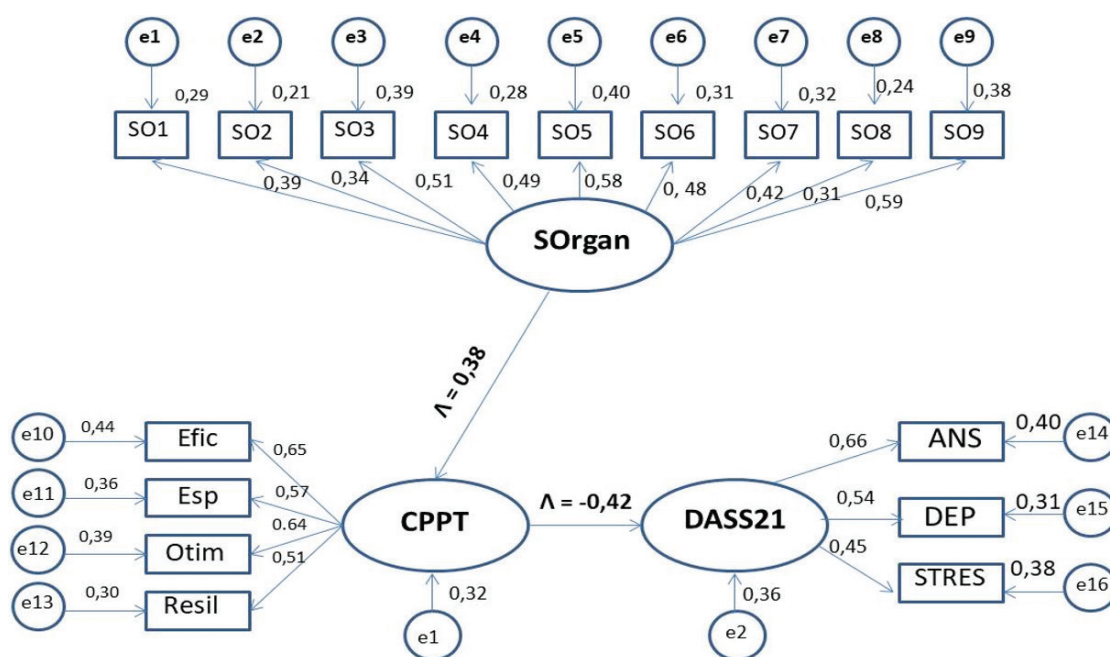


Figura 1 – Representação gráfica da predição das variáveis em função do transtorno emocional comum.

Destacam-se as influências entre no modelo teórico proposto com vista as novas abordagens na gestão de recursos humanos nas organizações, particularmente no que se refere a práticas que promovem um comportamento organizacional mais positivo, estimula e mantém a satisfação e a saúde dos trabalhadores.

Neste cenário, Formiga, Freire, Azevedo, Nascimento, Franco, Oliveira, Prochazka, Grangeiro (2021) explicaram a confirmação de situações alternativas, que sugere que o suporte organizacional



tem um papel significativo na explicação das expectativas de futuro, quando mediado pelo capital psicológico positivo. Tendo confirmado o modelo teórico para a amostra total, gerou-se semelhante análise estatística para as especificidades amostrais.

A partir da confirmação do modelo teórico, realizou-se uma análise estatística de comparações; para isso, efetuou-se uma ANOVA, a fim de avaliar as diferenças nas pontuações médias nas variáveis dependentes *versus* independentes (ver tabela 1). Com isso, o cálculo da Anova, associada ao teste *post-hoc* de *Scheffé*, revelaram que os escores médios, foram significativos para a todas as variáveis em relação ao período de coleta, tendo observado do CPPT no período do **final** do isolamento social, o SOrg foi maior **durante** o período de isolamento social e, por fim, o DASS21 (transtorno emocional comum) também, **durante** o período de isolamento social, os quais, todos significativos.

No teste de *Scheffé*, observou que no resultado para o CPPT confirmou que foi mais exigido nestes profissionais no final do isolamento social de COVID ( $c > a > b$ ), já no SOrg o maior escore foi confirmando para o momento durante o isolamento ( $b > a > c$ ) e, por fim, no que se refere ao DASS21, este foi maior, também, durante o momento de isolamento social ( $b > a > c$ ).

**Tabela 1** – Diferenças entre as médias nos construtos em função período da coleta

Construtos	Período	Escore médio	d.p.	Estatística		
				F Friedman	gl	p-valor
CPPT	Antes Do Covid	46,86 <sup>a</sup>	7,44	9,47	2	0,001
	Durante O Covid	44,34 <sup>b</sup>	8,07			
	Final De Covid	<b>48,68<sup>c</sup></b>	<b>7,17</b>			
	Total	46,29	7,80			
SOrg	Antes Do Covid	36,54 <sup>a</sup>	9,30	5,28	2	0,001
	Durante O Covid	<b>39,97<sup>b</sup></b>	<b>9,62</b>			
	Final De Covid	33,62 <sup>c</sup>	13,56			
	Total	38,40	9,60			
DASS21	Antes Do Covid	33,40 <sup>a</sup>	14,12	11,51	2	0,001
	Durante O Covid	<b>44,09<sup>b</sup></b>	<b>24,03</b>			
	Final De Covid	40,71 <sup>c</sup>	16,80			
	Total	38,57	18,22			

Fonte: Autoria Própria.

Análise estatística semelhante a realizada na tabela 2 para comparar a forma de relação de trabalho assumida (isto é, home office, presencial ou ambos) e sua influência no CPPT, SOrg e o DASS21 (transtorno emocional comum). Avaliando à anova one-way, apenas o construto CPPT, tendo maior escore para a relação de trabalho presencial e DASS21 destacando maior escore na condição de trabalho home office.

**Tabela 2** – Diferenças entre as médias nos construtos em função da forma de trabalho assumida pelos participantes.

Construtos	Forma de trabalho	Escore médio	d.p.	Estatística		
				F Friedman	gl	p-valor
CPPT	Presencial	<b>44,81<sup>a</sup></b>	<b>7,44</b>	5,31	2	0,001
	Home office	41,48 <sup>b</sup>	8,07			
	Ambos	42,56 <sup>c</sup>	7,17			
	Total	43,65	7,80			
SOrg	Presencial	37,77 <sup>a</sup>	7,77	0,62	2	0,62
	Home office	37,34 <sup>b</sup>	6,45			
	Ambos	36,37 <sup>c</sup>	7,39			
	Total	37,16	7,22			
DASS21	Presencial	46,87 <sup>a</sup>	19,25	3,81	2	0,01
	Home office	<b>52,50<sup>b</sup></b>	<b>17,46</b>			
	Ambos	43,04 <sup>c</sup>	15,43			
	Total	46,29	17,92			

Fonte: Autoria Própria.

Avaliou-se também, através de uma Anova univariada, considerando o efeito direto e de interação entre as variáveis tipo de amostra *versus* nível de CPPT *versus* nível de SOrg em função do DASS21, observando um efeito direto no tipo de amostra, CPPT e SOrg, respectivamente, maior escore de DASS21 (transtorno emocional comum) na amostra coletada durante a Covid/19, com menor escore no baixo CPPT e menor nível SOrg; no efeito de interação observou-se que na amostra coletada durante o Covid, um baixo nível de CPPT e moderado nível de SOrg, em função do DASS21 ( $F(390/2) = 2,44$ ,  $p < 0,05$ ;  $R^2 = 0,16$ ); resultados esses, expressos na tabela 3.

**Tabela 3** - Diferenças entre as médias nos construtos CPPT, SOrg e tipo de amostra em função do transtorno emocional comum (DASS21) dos participantes

Tipo amostra	Nível CPPT	Nível SOrg	Escore médio	d.p.
Antes do Covid	Baixo	Baixo	2,235	,134
		Moderado	2,000	,390
		Alto	1,500	,390
	Moderado	Baixo	1,923	,125
		Moderado	1,375	,276
		Alto	1,714	,295
	Alto	Baixo	1,583	,130
		Moderado	1,250	,276
		Alto	1,500	,247



Tipo amostra	Nível CPPT	Nível SOrg	Escore médio	d.p.
Durante o Covid	<b>Baixo</b>	Baixo	2,395	,127
		<b>Moderado</b>	<b>2,500</b>	,225
		Alto	2,154	,216
	Moderado	Baixo	2,172	,145
		Moderado	1,769	,216
		Alto	1,667	,260
	Alto	Baixo	1,824	,189
		Moderado	2,000	,295
		alto	1,750	,225
	Final de covid	Baixo	Baixo	2,471
Moderado			---	---
Alto			---	---
Moderado		Baixo	2,189	,128
		Moderado	---	---
		Alto	---	---
Alto		Baixo	1,649	,128
		Moderado	---	---
		Alto	---	---

Fonte: Autoria Própria.

A partir destes resultados, avaliaram-se as taxas em percentuais, do impacto das situações por período (antes, durante e depois do isolamento social) e pela forma de trabalho assumida (presencial, *home office* e ambas as situações) referentes as variáveis do capital psicologia positivo, suporte organizacional e transtorno emocional comum (ver quadro 1).

No que se refere ao período da coleta, nota-se para o momento depois do período de isolamento social o capital psicológico positivo esteve recuperado, pois, este construto foi negativo durante o isolamento social; no construto transtorno emocional comum, destaca-se um alto percentual no período durante o isolamento social. Isto é, do contexto durante para depois do contexto de isolamento, os participantes revelam uma queda desta taxa, denotando um resgate dos processos do estabelecimento da saúde mental, em especial, na ansiedade, depressão e estresse.

Porém, um resultado que chamou muita atenção é referente ao suporte organizacional, esperava-se que ele apresentasse maior percentual após isolamento social, mesmo que durante o problema experienciado no decorrer do COVID-19, mas, este percentual foi negativo. Tal condição é compreensível, afinal, o suporte organizacional trata-se de um construto que é avaliado na dinâmica laboral, a qual, exige a participação presencial do trabalhador no ambiente de trabalho, questão esta, que foi se organizando e se mantendo de acordo com inserção dos funcionários em seu ambiente de trabalho.

Ao considerar a forma de trabalho assumida, nota-se o quanto foi difícil o desenvolvimento do capital psicológico positivo na forma de trabalho *home office*, tendo melhorado quando ocorreu



em ambas as formas; um percentual de destaque é condição do transtorno emocional dos trabalhadores ter ocorrido positivamente, de maneira intensa, na forma home office e amenizado quando passaram a realizar o trabalho em ambas as formas. Também é destaque a baixa taxa de evolução na percepção do suporte organizacional, pois, esta foi baixa quando em home office, aumentou esta taxa quando os trabalhadores se encontravam em ambas as formas de trabalho. Para este percentual, tal condição é compreensível, afinal, o desenvolvimento deste construto, geralmente, é associado a dinâmica de trabalho e o espaço laboral deste profissional, conforme se apresenta no quadro 1.

**Quadro 1** - Percentual do impacto do crescimento dos escores médios entre os construtos em função do período do isolamento social e forma de trabalho assumida.

Variáveis	Período	Escores Médios	Taxa de crescimento
Capital Psicológico Positivo no Trabalho	Antes	46,86	0
	Durante	44,34	-5,38%
	Depois	48,68	9,79%
Suporte organizacional	Antes	36,54	0
	Durante	39,97	9,39%
	Depois	33,62	-15,89%
DASS21 (Transtorno emocional comum)	Antes	33,4	0
	Durante	44,09	32,01%
	Depois	40,71	-7,67%

Variáveis	Por forma de trabalho assumida	Escores Médios	Taxa de crescimento
Capital Psicológico Positivo no Trabalho	Presencial	44,81	0
	Home office	41,48	-7,43%
	Ambos	42,56	2,60%
Suporte organizacional	Presencial	37,77	0
	Home office	37,34	-1,14%
	Ambos	36,37	-2,60%
DASS21 (Transtorno emocional comum)	Presencial	46,87	0
	Home office	52,5	12,01%
	Ambos	43,04	-18,02%

De acordo com os resultados apresentados as influências entre as variações no modelo teórico proposto apontam para novas abordagens na gestão de recursos humanos nas organizações, particularmente no que se refere a práticas que promovem um comportamento organizacional mais positivo, estimulam e mantêm a satisfação e a saúde dos trabalhadores. Neste cenário, Formiga, Freire, Azevedo, Nascimento, Franco, Oliveira, Prochazka, Grangeiro (2021) explicaram a confirmação de situações alternativas, que sugere que o suporte organizacional tem um papel significativo na explicação das expectativas de futuro, quando mediado pelo capital psicológico positivo.



## DISCUSSÃO

De forma geral, os indicadores estatísticos demonstraram que as escalas usadas no estudo apresentaram bons escores alfas e são estatisticamente significativos. Confirma a confiabilidade dos instrumentos em relação ao construto e à medida, tornando segura a avaliação relacionado ao suporte organizacional, capital psicológico positivo e transtorno emocional leve antes, durante e depois do isolamento social.

Assim, ao relacionar os construtos psicológicas, os quais, pouco explorados com base na linearidade da avaliação do fenômeno do Covid em diferentes momentos sociais com base no binômio organização-trabalhador, encontrou-se apenas o estudo de Estevam, Formiga, Franco, Bonifácio, Ferreira, Costa, Ferreira, Pereira, (2022) que estabeleceram o tema em questão concentrado numa amostra de enfermeiros antes do isolamento social na cidade de Natal-RN, destacando uma relação positiva entre o suporte organizacional, capital psicológico positivo e saúde geral.

Estudos teóricos e empíricos têm sustentado a ideia de que o PsyCap (Capital Psicológico) é uma construção emergente essencial associada a diversos resultados positivos. Este construto favorece uma avaliação importante na probabilidade de sucesso laboral, destacando o esforço e a perseverança como motivadores significativos. O PsyCap, portanto, desempenha um papel fundamental na promoção de atitudes positivas e no impulso da motivação (Franco & Formiga, 2022; Nogueira & Oliveira, 2022).

Com relação ao capital psicológico, evidenciados por Pincheira e Garcés (2023) no contexto organizacional, destaca-se pela sua relação com a redução do absenteísmo e o aumento do comprometimento e desempenho no trabalho. Este recurso positivo contribui para o bem-estar ao atenuar os efeitos de depressão e ansiedade entre os trabalhadores. Além disso, o capital psicológico positivo desempenha um papel crucial como moderador entre o clima organizacional e o desempenho, saciado como um protetor contra os efeitos adversos do esgotamento laboral.

Na direção do capital psicológico positivo no trabalho, Geremias, Lopes e Soares (2021) explicam que aqueles trabalhadores com altos níveis de capital psicológico lidam de maneira mais eficaz com erros, falhas e contratempos, não permitindo que desafios os impeçam de atingir altos níveis de desempenho. Esses fatores incentivam os indivíduos a buscarem abordagens relevantes para definir claramente seus objetivos e procedimentos. O capital psicológico também desempenha um papel crucial na revelação de fatores psicológicos individuais associados ao processo de estruturação durante o isolamento social. Condição a qual, foi muito convergente aos achados neste estudo, já que

Numa perspectiva semelhante, Bento, Silva, Pais e Rebelo dos Santos, (2023) explicam que os componentes do Capital Psicológico no Trabalho (PsyCap) são conceitos psicológicos emergentes que representam capacidades positivas, exercendo impacto na competitividade, no desempenho e na construção de organizações mais saudáveis. Os resultados destacam as relações entre o Suporte Organizacional e os elementos do PsyCap (Autoeficácia, Esperança, Resiliência e Otimismo), pois ambos estão associados à positividade, desempenho, persistência e adaptação a incertezas ambientais.

No estudo de Formiga et al. (2021) com trabalhadores em geral, esta associação já apontavam uma convergência muito forte, especialmente, quando mediado por uma variável que monitora a expectativa dos trabalhadores; de acordo com os autores, a percepção de suporte organizacional influenciou a expectativa de futuro, com o capital psicológico positivo mediando essa



relação. Para eles, a importância da organização no investimento emocional (através do capital psicológico) sobre a expectativa de futuro, pois, contribuiria tanto para um melhor funcionamento na vida social e pessoal do funcionário, quanto a possibilidade de uma agenda de educação emocional e funcional na organização.

No estudo de Valin et al. (2022), com professores brasileiros, os autores observaram, que, na concepção dos participantes, o suporte organizacional (considerando a apoio humano-institucional da escola) associou-se com o capital psicológico e este na percepção da saúde geral (seja, esta quanto pontuação total, seja nas suas referidas dimensões [Depressão e Disfunção social]).

Estevam et al. (2024), desenvolveram, uma pesquisa que partiu da premissa de que as relações interpessoais saudáveis são fundamentais para o bem-estar, a produtividade e a qualidade das interações no ambiente acadêmico. No estudo seu estudo foi investigado como as dinâmicas relacionais influenciam a comunicação, a colaboração e o desempenho no trabalho quando associados ao impacto do Capital Psicológico Positivo (PsyCap) — composto por autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência — no ambiente organizacional. Os autores observaram que as relações interpessoais positivas destacadas pelos participantes, referentes as condições de sociabilidade e sentimento de si desenvolvido pelos trabalhadores, estão associadas a níveis mais elevados de capital psicológico e, conseqüentemente, a um ambiente de trabalho mais saudável e eficaz.

Os achados destes estudos, não apenas corroboram os resultados em estudos anteriores sobre o tema, mas, destaca que as relações entre as variáveis destacadas, em termos teóricos, ocorrem diretamente e indiretamente por meio de construções como feedback, engajamento, adaptabilidade, felicidade e liderança. Essa interconexão evidencia a importância do PsyCap no contexto organizacional e suas implicações para o desenvolvimento de ambientes de trabalho mais positivos e eficazes. E muito mais, são subsídios teóricos e práticos para o fortalecimento de vínculos interpessoais e para o desenvolvimento de políticas institucionais que promovam a saúde mental, o bem-estar e a qualidade de vida no ambiente acadêmico.

O estudo de Pires Junior, Venelli-Costa, Sanematsu e Vieira (2021) demonstrou que as variáveis Percepção de Suporte Organizacional e Capital Psicológico têm impacto positivo na redução de doenças mentais. Neste sentido, a Percepção de Suporte Organizacional apresenta um impacto maior do que o Capital Psicológico nesse contexto específico. Esses resultados evidenciaram a relevância dessas variações na promoção da saúde mental no ambiente de trabalho, com implicações significativas para práticas organizacionais e orientações.

Bem como, Vujčić *et al* (2021), ao avaliar o impacto da epidemia de COVID-19 na saúde mental da população trabalhadora sérvia durante o estado de emergência e bloqueio. Os autores avaliaram os níveis de depressão, ansiedade e estresse e dos 1.057 participantes, 28,9%, 36,9% e 38,1% relataram sintomas moderados a graves de depressão, ansiedade e estresse, respectivamente. Fatores como desconforto com notícias da COVID-19, sentimentos de desamparo, probabilidade percebida de morte iminente e presença de sintomas da COVID-19 foram associados a avanços mais elevados nessas condições. A idade avançada foi associada a menor ansiedade e estresse, e um status socioeconômico mais elevado foi relacionado a níveis mais baixos de depressão, ansiedade e estresse.

Os resultados em geral, destacaram a influência dos parâmetros da DASS-21 foi associado a um aumento no sofrimento psicológico, enquanto o suporte organizacional teve um efeito redutor de sofrimento, o qual, acompanhado por meio do capital psicológico positivo. Assim, este estudo



contribuiu teoricamente para ampliar o escopo da escala DASS-21, adicionando insights valiosos à literatura em psicologia organizacional do trabalho e gestão de pessoas.

Especificamente, as saturações ( $\lambda$ ), as quais, significativas, confirma, a adequação do modelo teórico proposto e a consistência das relações entre os construtos analisados. Com isso, as variáveis latentes tanto apresentaram boa validade de medida e coerência estrutural, permitindo interpretar as relações preditivas estabelecidas entre elas; quanto do ponto de vista teórico, evidencia empiricamente, que o suporte organizacional percebido (SOrg) associa-se positivamente ao capital psicológico positivo no trabalho (CPPT), enquanto este último se relaciona negativamente com o transtorno emocional comum (DASS21), configuração esta, que indica um efeito protetivo indireto do contexto organizacional sobre a saúde mental dos trabalhadores, mediado por recursos psicológicos positivos.

Essa dinâmica empírica, pode ser compreendida à luz da teoria do Capital Psicológico (PsyCap), que sustenta que recursos como esperança, autoeficácia, resiliência e otimismo funcionam como mecanismos psicológicos capazes de fortalecer a adaptação às demandas laborais e reduzir vulnerabilidades emocionais. Assim, quando os trabalhadores percebem apoio institucional, reconhecimento e valorização por parte da organização, tende a ocorrer o fortalecimento desses recursos internos, o que reduz a probabilidade de manifestações de sofrimento psíquico.

Portanto, os achados reforçam a hipótese de que as condições organizacionais não influenciam a saúde mental apenas de forma direta, mas também por meio de processos psicológicos mediadores, que funcionam como mecanismos de proteção ou vulnerabilidade no contexto laboral.

A análise de variância revelou diferenças significativas entre os períodos antes, durante e no final do isolamento social decorrente da COVID-19, evidenciando que o contexto pandêmico produziu alterações importantes nas variáveis investigadas. De forma específica: o CPPT apresentou maior escore no período final da pandemia, o suporte organizacional foi mais elevado durante o isolamento social, o transtorno emocional comum (DASS21) também atingiu níveis mais elevados durante o isolamento.

Tais resultados podem ser interpretados considerando o caráter adaptativo das organizações e dos trabalhadores diante de crises coletivas durante o evento da complexidade da saúde coletiva enfrentada pelos trabalhadores. Durante o período mais crítico da pandemia, muitas organizações intensificaram estratégias de comunicação, apoio institucional e flexibilização das rotinas de trabalho, o que pode explicar o aumento na percepção de suporte organizacional.

Entretanto, apesar desse aumento no suporte percebido, o contexto de incerteza, isolamento social, risco sanitário e mudanças abruptas nas rotinas de trabalho contribuiu para elevação dos níveis de sofrimento emocional, fenômeno amplamente documentado na literatura internacional sobre saúde ocupacional durante a pandemia. Um destaque nestes achados foi quanto o aumento do capital psicológico no período final da pandemia, condição esta, que pode indicar um processo de reconstrução adaptativa ou crescimento pós-crise, no qual os trabalhadores desenvolveram estratégias psicológicas para lidar com as adversidades vivenciadas.

No que diz respeito a influência da forma de trabalho na saúde mental e nos recursos psicológicos; a comparação entre as modalidades de trabalho revelou diferenças relevantes: Maior CPPT entre trabalhadores presenciais; maior dass21 entre trabalhadores em home office e ausência de



diferenças significativas para o suporte organizacional. Esses resultados sugerem que o trabalho remoto, apesar de suas vantagens operacionais, pode aumentar fatores de vulnerabilidade psicossocial, tais como: isolamento social, dificuldade de delimitação entre vida pessoal e trabalho, aumento da sobrecarga cognitiva e redução das interações sociais e do suporte informal entre colegas.

Consequentemente, tais condições podem favorecer níveis mais elevados de estresse, ansiedade e depressão, refletidos nos escores do DASS21. Por outro lado, trabalhadores em regime presencial podem experimentar maior interação social, cooperação e feedback organizacional, fatores que tendem a fortalecer recursos psicológicos positivos no trabalho.

Em relação ao efeito combinado entre suporte organizacional, capital psicológico e contexto pandêmico, a análise de interação, observado no cálculo de análise de variância, demonstrou que níveis mais elevados de transtorno emocional foram observados principalmente em situações que combinavam baixo capital psicológico e baixo suporte organizacional, especialmente nas amostras coletadas durante a pandemia.

Esse resultado confirma a importância de considerar modelos multivariados e interativos na compreensão da saúde mental ocupacional, uma vez que o sofrimento psicológico no trabalho não resulta de um único fator isolado, mas da interação entre: condições organizacionais, recursos psicológicos individuais, e contexto sociolaboral. Assim, trabalhadores com baixo capital psicológico tornam-se mais vulneráveis aos efeitos negativos de contextos organizacionais desfavoráveis, enquanto níveis elevados de suporte organizacional podem atuar como fator amortecedor do estresse ocupacional.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa explorou não apenas a qualidade empírica das medidas (isto é, as escalas) psicológicas, mas, também, as relações entre as variáveis em três momentos específicos experienciados na sociedade (por exemplo, antes, durante e depois do isolamento social da pandemia do COVID-19).

Notou-se com estes resultados, o quanto essa o fenômeno avaliado em distintas situacionalidades foi responsável por uma mudança direta ou indireta no comportamento organizacional, conduzindo o trabalhador, na sua autoavaliação do quanto a empresa ou organização tem a sua importância no desenvolvimento do suporte organizacional e, também, no desenvolvimento individual para a construção, elaboração e manutenção do investimento emocional laboral, o qual, estabelecido pelo capital psicológico positivo, é capaz de influenciar o comportamento de redução de transtornos emocionais leves (por exemplo, ansiedade, depressão e estresse) no decorrer destes eventos de saúde pública.

Sobre os modelos teóricos estabelecidos, eles foram viáveis e destacaram, justamente, o quanto é importante um apoio organizacional (neste caso, leia-se suporte organizacional) para que o trabalhador possa aplicar no seu contexto laboral um desenvolvimento benéfico de suas emoções e organização psicológica; acompanha-se também, a evolução destas variáveis, comprovando que as organizações são cruciais para o desenvolvimento da percepção do trabalhador referente a preocupação delas para melhoria de uma produtividade saudável.



É de fundamental importância que as organizações e os seus colaboradores, não apenas adotem na estrutura e funcionalidade organizacional maior investimento humano e social no ambiente de trabalho. As direções teóricas e empíricas deste estudo permitem para ambos os 'extremos' uma perspectiva de propósito e sentido laboral mais amplo, muito além da lucratividade e produtividade, direcionando para melhoria de um ecossistema organizacional para um ambiente mais emocionalmente sustentável.

No que se refere as implicações para a gestão organizacional e saúde do trabalhador, do ponto de vista aplicado, os resultados deste estudo reforçam a necessidade de que as organizações desenvolvam políticas integradas de gestão de pessoas voltadas à promoção de recursos psicológicos positivos e de suporte institucional efetivo. Entre as implicações práticas destacam-se: fortalecimento de políticas de apoio organizacional e reconhecimento profissional; desenvolvimento de programas de treinamento em capital psicológico positivo; implementação de estratégias de cuidado com a saúde mental no trabalho; atenção específica aos impactos psicossociais de modelos híbridos ou remotos de trabalho.

Apesar das contribuições teóricas e empíricas do estudo para a compreensão da relação entre suporte organizacional, capital psicológico positivo no trabalho e transtornos emocionais, algumas limitações metodológicas devem ser consideradas na interpretação dos resultados.

Uma delas pode-se destacar o delineamento transversal da pesquisa, o qual impede estabelecer relações de causalidade entre as variáveis investigadas. Embora o modelo estrutural tenha indicado associações estatisticamente significativas entre os construtos, tais relações devem ser interpretadas no nível correlacional e preditivo, não permitindo afirmar que o suporte organizacional ou o capital psicológico sejam, de forma definitiva, causas diretas da redução dos transtornos emocionais.

Outra limitação refere-se ao uso exclusivo de instrumentos de autorrelato. Embora amplamente utilizados em pesquisas organizacionais e com propriedades psicométricas adequadas, esse tipo de medida pode estar sujeito a vieses de resposta, como deseabilidade social, interpretação subjetiva dos itens e efeitos de consistência do respondente. Assim, as percepções dos participantes podem não refletir integralmente as condições objetivas do ambiente de trabalho.

Também deve ser considerado o contexto específico da coleta de dados, realizado em diferentes momentos da pandemia de COVID-19. Esse período caracterizou-se por intensas mudanças sociais, organizacionais e emocionais, o que pode ter influenciado significativamente as percepções dos trabalhadores acerca do suporte organizacional, do capital psicológico e da saúde mental. Dessa forma, os resultados podem refletir, em parte, condições situacionais específicas de crise, limitando sua generalização para contextos organizacionais mais estáveis.

Outra limitação relaciona-se à caracterização da amostra, que pode não representar plenamente a diversidade de setores ocupacionais, níveis hierárquicos ou contextos organizacionais existentes no mundo do trabalho. Diferenças entre organizações públicas e privadas, culturas organizacionais e políticas de gestão de pessoas podem influenciar de maneira distinta os construtos investigados.

Por fim, ainda que o modelo tenha apresentado adequados indicadores estatísticos, é possível que outras variáveis relevantes para a compreensão da saúde mental no trabalho não tenham sido incluídas no modelo, tais como engajamento no trabalho, clima organizacional, estratégias



de *coping*, liderança, demandas e recursos do trabalho, entre outras dimensões frequentemente discutidas na literatura contemporânea.

Neste sentido, alguns pressupostos e direções para pesquisas futuras podem ser delineados, a saber:

- recomenda-se a realização de estudos longitudinais, capazes de acompanhar os trabalhadores ao longo do tempo, permitindo avaliar mudanças nas relações entre suporte organizacional, capital psicológico e saúde mental. Esse tipo de delineamento possibilita examinar de forma mais robusta relações causais e efeitos de desenvolvimento psicológico no contexto do trabalho.

Outra direção importante consiste em ampliar o modelo teórico incorporando variáveis mediadoras e moderadoras, tais como engajamento no trabalho, satisfação laboral, clima organizacional, liderança positiva, demandas de trabalho e estratégias de *coping*. A inclusão dessas variáveis pode contribuir para uma compreensão mais abrangente dos mecanismos psicossociais envolvidos na saúde mental ocupacional.

Sugere-se também a realização de estudos comparativos entre diferentes contextos organizacionais, como setores público e privado, diferentes áreas profissionais e distintos regimes de trabalho (presencial, remoto e híbrido). Essa abordagem pode revelar diferenças estruturais nas dinâmicas de suporte organizacional e recursos psicológicos dos trabalhadores.

Outra possibilidade relevante refere-se à utilização de métodos multimétodos ou mistos, combinando abordagens quantitativas e qualitativas. Entrevistas, grupos focais ou análises qualitativas podem aprofundar a compreensão das experiências subjetivas dos trabalhadores e fornecer interpretações mais contextualizadas sobre os fenômenos investigados. Além disso, estudos futuros podem explorar intervenções organizacionais voltadas ao desenvolvimento do capital psicológico positivo, avaliando empiricamente programas de treinamento, políticas de suporte organizacional e estratégias de promoção da saúde mental no trabalho.

Por fim, recomenda-se a ampliação das amostras para diferentes regiões geográficas e contextos culturais, permitindo testar a estabilidade do modelo teórico em distintas realidades organizacionais e fortalecer a validade externa dos resultados.

Nesse sentido, o estudo contribui para ampliar o debate sobre saúde mental ocupacional, demonstrando que o bem-estar psicológico dos trabalhadores não depende apenas das condições individuais, mas também da qualidade das relações organizacionais e dos recursos psicossociais disponíveis no ambiente de trabalho.

Por fim, conclui-se o quanto se faz necessário, numa análise mais profunda, uma mudança paradigmática referente as práticas organizacionais em relação a saúde do trabalhador, condição a qual, demonstra a necessidade de um trabalhador em constante conscientização dos processos interpessoais nas organizações, em especial, relacionado ao seu papel funcional de cuidado consigo no ambiente laboral, pois, este poderá influenciar na forma com que eles venha agir na sociedade e na família; afinal, trabalhador saudável, sistema social não adoecido!



## REFERÊNCIAS

- Anderson, R. M., Heesterbeek, H., Klinkenberg, D., & Hollingsworth, T. D. (2020). How will country-based mitigation measures influence the course of the COVID-19 epidemic? *The Lancet*, *395*(10228), 931–934. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30567-5](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30567-5)
- Batista, C. B., Campos, A. de S., Reis, J. do C., & Schall, V. T. (2011). Violência no trabalho em saúde: Análise em unidades básicas de saúde de Belo Horizonte, Minas Gerais. *Trabalho, Educação e Saúde*, *9*(2), 295–317. <https://doi.org/10.1590/S1981-77462011000200008>
- Bay, M., Er, Y., & Payli, M. (2023). O efeito mediador do capital psicológico positivo na determinação dos tipos de atividades de lazer do clima ético: Uma aplicação na Karamanoğlu Mehmetbey University. *PODIUM Sport, Leisure and Tourism Review*, *12*(2), 367–395. <https://doi.org/10.5585/podium.v12i2.22767>
- Bedford, J., Enria, D., Giesecke, J., Heymann, D. L., Ihekweazu, C., Kobinger, G., ... Ungchusak, K. (2020). COVID-19: Towards controlling of a pandemic. *The Lancet*, *395*(10229), 1015–1018. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30673-5](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30673-5)
- Belitski, M., Guenther, C., Kritikos, A. S., & Thurik, R. (2022). Economic effects of the COVID-19 pandemic on entrepreneurship and small businesses. *Small Business Economics*, *58*(2), 593–609. <https://doi.org/10.1007/s11187-021-00544-y>
- Bento, A., Silva, N., Pais, L., & Rebelo dos Santos, N. (2023). Proatividade e capital psicológico: Uma revisão integrativa da produção científica. *Revista CES Psicologia*, *16*(1), 1–25. <https://doi.org/10.21615/cesp.6069>
- Bertoncello, B., & Borges-Andrade, J. E. (2015). Relações entre suporte organizacional e saúde mental do trabalhador. *Revista Laborativa*, *4*(2), 85–102.
- Brasil. (1990). *Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990*. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências.
- Compton, W. C., & Hoffman, E. (2019). *Positive psychology: The science of happiness and flourishing*. SAGE Publications.
- Edward, K.-L., Ousey, K., Warelou, P., & Lui, S. (2014). Nursing and aggression in the workplace: A systematic review. *British Journal of Nursing*, *23*(12), 653–659. <https://doi.org/10.12968/bjon.2014.23.12.653>
- Estevam, I. D., Costa, H. R., Formiga, N. S., & Estevam, G. (2026). A dinâmica laboral no Departamento de Educação – UERN, Campus Assú: Um estudo sobre as relações interpessoais e capital psicológico positivo em servidores do ensino superior. *REMUNOM*, *1*(1), 1–30. <https://doi.org/10.61164/j9qcrn79>
- Estevam, I. D., Formiga, N. S., & Gibson, M. L. S. G. (2023). Replicação do modelo mediacional entre suporte organizacional, capital psicológico e saúde geral em profissionais da saúde durante a pandemia da COVID-19 no Rio Grande do Norte. *Revista Brasileira de Previdência*, *14*(1), 254–282. <https://doi.org/10.21902/rbp.v14i1.7214>
- Estevam, I. D., Formiga, N. S., Franco, J. B. M., Bonifácio, É. D. N. C., Ferreira, S. V., Costa, E. L. da, Ferreira, M. C., & Pereira, J. F. (2022). Um estudo preditivo sobre apoio organizacional e capital psicológico no trabalho em relação ao transtorno emocional durante o período de isolamento da COVID-19. *Research, Society and Development*, *11*(7), e38911729883.
- Estivaletes, V., Andrade, T., Costa, V., & Lenzi, F. (2016). Suporte social e suporte organizacional como antecedentes do bem-estar no trabalho. *Revista de Administração*, *14*(2), 31–56. <https://doi.org/10.15600/1679-5350/rau.v14n2p31-56>



Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., & Buchner, A. (2007). G\*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175–191.

Fávero, L. P., & Belfiore, P. (2017). Manual de análise de dados: Estatística e modelagem multivariada com Excel®, SPSS® e Stata®. Elsevier Brasil.

Ferreira, P. C., & Lamas, K. C. A. (2020). Aplicações da psicologia positiva no desenvolvimento infantil: Umarevisãodeliteratura. *Psico-USF*, 25(3), 493–505. <https://doi.org/10.1590/1413-82712020250308>

Fidelis, A. C. F., Formiga, N. S., & Fernandes, A. J. (2022). Valores métricos e invariância fatorial da medida de capital psicológico positivo em trabalhadores hospitalares brasileiros e portugueses. *Research, Society and Development*, 11(4), e45511427713. <https://doi.org/10.33448/rsd-v11i4.27713>

Fleury, A., & Fleury, M. T. L. (2004). *Estratégias empresariais e formação de competências* (3ª ed.). Atlas.

Formiga, N. S., & Paula, N. H. M. M. (2022). Suporte organizacional e danos relacionados ao trabalho. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 12(1), 280–302.

Formiga, N. S., & Souza, I. M. (2019). *A saúde laboral em trabalhadores administradores*. Novas Edições Acadêmicas.

Formiga, N. S., Beserra, T. K. P., Franco, J. B. M., Lima, R. O. de O., & Estevam, I. D. (2024). Percepção do suporte organizacional e do capital social em trabalhadores em tempo de pandemia. *Psicologia Revista*, 33(2), 323–350. <https://doi.org/10.23925/2594-3871.2024v33i2p323-350>

Formiga, N. S., Franco, J. B. M., & Oliveira, H. C. C. (2020). Correlatos entre o suporte organizacional, capital psicológico no trabalho e expectativa de futuro. *Research, Society and Development*, 9(6), e155963486.

Formiga, N. S., Franco, J. B. M., & Santos, N. (2019). Suporte organizacional, engajamento e espiritualidade no trabalho. *Boletim da Academia Paulista de Psicologia*, 39(97), 247–259.

Formiga, N. S., Franco, J. B. M., Oliveira, H. C. C., & Azevedo, I. de M. (2021). Prediction of emotional disorder in workers from organizational support and workplace bullying. *Research, Society and Development*, 10(7), e34010716720.

Formiga, N. S., Franco, J. B. M., Oliveira, H. C. C., Prochazka, G. L., Beserra, T. K. P., Valin, C. G. P., Grangeiro, S. R. A., & Nascimento, R. L. (2021). Factorial invariance of anxiety, stress and depression in Brazilian workers. *Research, Society and Development*, 10(7), e26910715572. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i7.15572>

Formiga, N. S., Freire, B. G. O., Azevedo, I. de M., Nascimento, R. L., Franco, J. B. M., Oliveira, H. C. C., Prochazka, G. L., & Grangeiro, S. R. A. (2021). Apoio organizacional, capital psicológico e expectativa de futuro. *Research, Society and Development*, 11(4), e27510313352.

Formiga, N. S., Freire, B. G. O., Azevedo, M. P. S., Nascimento, F. S., Franco, J. B. M., Oliveira, E. S., Prochazka, G. L., & Grangeiro, S. R. A. (2021). Organizational support, psychological capital at work and future expectancy in Brazilian workers. *Research, Society and Development*, 10(3), e27510313352. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i3.13352>

Formiga, N. S., Lima, E. A. de S. A., Franco, J. B. M., & Pereira, C. G. (2020). A measure of bullying at work: Factorial structure and invariance. *Research, Society and Development*, 9(4), e147943005. <https://doi.org/10.33448/rsd-v9i4.3005>

Formiga, N. S., Sena, A. C., Santiago, F. P., & Sena, J. V. (2024). Verification of a mediational theoretical model between organizational support, knowledge management and positive psychological capital. Seven Editora. <https://sevenpublicacoes.com.br/editora/article/view/6038>



- Franco, J. B. M., & Formiga, N. S. (2022). Cultura organizacional, capital psicológico positivo e transtorno emocional em trabalhadores de organizações públicas e privadas nas cidades de Natal-RN e João Pessoa-PB. *Boletim – Academia Paulista de Psicologia*, 42(102), 82–95. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1415-711X2022000100009](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-711X2022000100009)
- Geremias, R. L., Lopes, M. P., & Soares, A. E. (2021). Influência do capital psicológico na aprendizagem interna em equipes: Papel mediador da estrutura percebida da equipe. *Revista de Administração de Empresas*, 61(4). <https://doi.org/10.1590/S0034-759020210405x>
- Gitelman, S. (2017). Assédio moral. In C. F. Campilongo, A. A. Gonzaga, & A. L. Freire (Coords.), *Enciclopédia Jurídica da PUC-SP* (Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/337/edicao-1/assedio-moral>
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2010). *Análise multivariada de dados* (5ª ed.). Bookman.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Lovibond, P. P., & Lovibond, S. H. (1995). The structure of negative emotional states: Comparison of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS) with the Beck Depression and Anxiety Inventories. *Behaviour Research and Therapy*, 33(3), 335–342. [https://doi.org/10.1016/0005-7967\(94\)00075-U](https://doi.org/10.1016/0005-7967(94)00075-U)
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57–72. <https://doi.org/10.5465/AME.2002.6640181>
- Marôco, J. (2010). *Análise de equações estruturais*. Report Number.
- Mussa, S. L. J. & Formiga, N. S. (2024). A Gestão de pessoas e dos talentos: Um estudo sobre análise de conteúdo dos gestores da Unisced em Moçambique. *Revista UniAraguaia*, 19, (2), 1-13. <https://sipe.uniaraguaia.edu.br/index.php/REVISTAUNIARAGUAIA/article/view/1372>
- Nascimento, D. C., Tibana, R. A., Ferreira, G. M., & Prestes, J. (2014). Testes de normalidade em análises estatísticas: Uma orientação para praticantes em ciências da saúde e atividade física. *Revista Mackenzie de Educação Física e Esporte*, 14(2), 73–77.
- Nogueira, A. P. S., & Oliveira, Á. F. (2022). Impacto da percepção de suporte organizacional e capital psicológico no bem-estar no trabalho. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 42, e238418. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003238418>
- Nunes, A. L. P. F. (2017). *As pessoas como talentos na organização*.
- Pai, D. D., et al. (2015). Violência, burnout e transtornos psíquicos menores no trabalho hospitalar. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 49(3), 460–468. <https://doi.org/10.1590/S0080-623420150000300014>
- Pereira, G. A., Formiga, N. S., & Estevam, I. D. (2019). *Organização, trabalho e saúde: Suporte organizacional, capital psicológico no trabalho e saúde geral em enfermeiros de um hospital público*. Novas Edições Acadêmicas.
- Pires, J. G., Nunes, C. H. S. S., & Nunes, M. F. O. (2015). Instrumentos baseados em psicologia positiva no Brasil: Uma revisão sistemática. *Psico-USF*, 20(2), 287–295. <https://doi.org/10.1590/1413-82712015200209>
- Prado, C. G. (2005). *Investigando a saúde mental: As relações entre suporte organizacional, satisfação e sentimentos de prazer e sofrimento no trabalho* (Dissertação de mestrado). Universidade Federal de Uberlândia.



- Raminelli, F. P. (2022). O assédio moral no ensino superior. *Revista de Pesquisa e Educação Jurídica*, 8(1). <https://doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2525-9636/2022.v8i1.8705>
- Ribeiro, S., Darosci, A., & Silva, N. (2018). Significados de felicidade orientados pela psicologia positiva em organizações e no trabalho. *Psicología desde el Caribe*, 35(1), 60–80.
- Sawicki, A. J., et al. (2022). The fear of COVID-19 scale: Its structure and measurement invariance across 48 countries. *Psychological Assessment*, 34(3), 294–310.
- Scorsolini-Comin, F., & Santos, M. A. (2019). Psicologia positiva e os instrumentos de avaliação no contexto brasileiro. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 23(3), 440–448. <https://doi.org/10.1590/1413-82712015200209>
- Silva, C. C., Formiga, N. S., Fernandes, A., Araujo, K. R. O. P., Gurgel, C. R. F. O. & Silva, R. R. (2025). Suporte organizacional, capital psicológico e saúde no trabalho remoto/híbrido: Evidências empíricas em servidores da justiça eleitoral. *Revista Uniaraguaia*, 20 (2), 71-86. <https://sipe.uniaraguaia.edu.br/index.php/REVISTAUNIARAGUAIA/article/view/1636>
- Silva, N., & Tolfo, S. R. (2012). Trabalho significativo e felicidade humana: Explorando aproximações. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 12(3), 341–354.
- Silva, S. S., Borges, L. O., & Barbosa, S. C. (2015). Bem-estar no trabalho. In P. F. Bendassolli & J. E. Borges-Andrade (Orgs.), *Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações* (pp. 129–138). Casa do Psicólogo.
- Sobrinho, F. R., & Porto, J. B. (2012). Bem-estar no trabalho: Um estudo sobre suas relações com clima social, coping e variáveis demográficas. *Revista de Administração Contemporânea*, 16(2), 253–270. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552012000200006>
- Souza, G. H. I., et al. (2023). Expectativas empresariais frente ao início da pandemia da COVID-19: Evidências empíricas no Brasil. *Revista REGEPE de Empreendedorismo e Pequenas Empresas*, 12(2), 1–12.
- Sulistyo, A. R., & Suhartini, S. (2019). The role of work engagement in moderating the impact of job characteristics, perceived organizational support, and self-efficacy on job satisfaction. *Integrated Journal of Business and Economics*, 3(1), 15–31. <https://doi.org/10.33019/ijbe.v3i1.112>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics* (4th ed.). Allyn and Bacon.
- Taylor, S. (2019). *The psychology of pandemics: Preparing for the next global outbreak of infectious disease*. Cambridge Scholars Publishing.
- Valin, C. G. P., Formiga, N. S., Franco, J. B. M., & Ferreira, L. S. (2022). A predição da saúde geral a partir do suporte organizacional e capital psicológico positivo: Um estudo com professores que têm alunos vítimas de violência intrafamiliar em escolas brasileiras. In Editora Científica Digital (Org.), *Open Science Research II* (Vol. 2, pp. 850–881). Editora Científica Digital.
- Vasconcellos, I., et al. (2012). Violência no cotidiano de trabalho de enfermagem hospitalar. *Acta Paulistade Enfermagem*, 25(Especial2), 40–47. <https://doi.org/10.1590/S0103-21002012000900007>
- Viseu, J. et al. (2012). Capital psicológico e sua avaliação com o PCQ-12. *Revista Ecos - Estudos Contemporâneos da Subjetividade*, 1 (2), 35-42. <http://www.uff.br/periodicoshumanas/index.php/ecos/article/view/792/666>